

# 天理市障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

機関名	天理市、天理市議会、天理市監査委員、天理市農業委員会、天理市選挙管理委員会、天理市教育委員会
任命権者	天理市長、天理市議会議長、天理市代表監査委員、天理市農業委員会、天理市選挙管理委員会、天理市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） ※計画の実施状況や社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。
計画策定の趣旨	令和元年6月14日に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）」の施行に伴い、地方公共団体は、国の障害者活躍推進計画作成指針に即した活躍推進計画を定めることが義務づけられた。 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することである。 これらを踏まえ、本市においても、障害者の雇用及びその活躍を推進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、令和2年4月に「天理市障害者活躍推進計画」を策定した。令和2年度に策定した障害者活躍推進計画が令和7年3月で終期を迎えたため、令和7年4月に新たな障害者活躍推進計画を策定する。
障害者雇用に関する現状・課題	天理市及び天理市教育委員会においては、令和6年度は国が定める法定雇用率を充足している。引き続き法定雇用率を充足させるため、障害者雇用の推進及び障害を持つ職員が職業生活において活躍することができるよう、不断の体制整備・各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	毎年6月1日時点の実雇用率について、引き続き法定雇用率以上を充足（国が定める法定雇用率） 地方公共団体：2.8%以上（令和8年4月以降：3.0%以上） 教育委員会：2.7%以上（令和8年4月以降：2.9%以上） （参考：本市における令和6年6月1日時点の実雇用率） 天理市2.85%（市長部局2.14%・教委6.04%） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	障害者枠で採用されたものについて常勤・非常勤ともに採用1年後の目標定着率100%を揚げるとともに、働きやすい職場環境を築き、通勤距離等を理由としたやむを得ない転職を除き、本市職場の働き難さを理由とした不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。また、必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取り組みを進める。 （採用1年後の定着率【目標】） 正職員：100% 非常勤職員：100% （採用1年後の定着率【現状】） 正職員：100%（※1） 非常勤職員：100%（※2） （達成時期） 毎年度、定着率を把握・進捗管理。 （※1）令和元年～令和5年度の障害者枠での採用者の定着率 （※2）会計年度任用職員（障害者枠）での採用者の定着率

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
① 組織面	障害者雇用推進者として人事課長及び教育総務課長を選任する。 障害のある職員の職業生活全般についての相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任し、組織としての人的サポート体制を整備する。
② 人材面	障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）全員について、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	職場環境等の状況を聞き取るため、年に1回以上申告書の提出又はアンケートへの回答を依頼する。その内容から障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて職務の選定及び創出の検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
① 職務管理	基礎的な環境整備として、障害のある職員の要望を踏まえ、職場内の動線や使用機器等の適切な配置を行う。 申告書の提出や面談を実施するなど適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
② 募集・採用	募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
③ 働き方	時差出勤などの柔軟な時間管理制度、また年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。
④ キャリア形成	本人の希望も踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
⑤ その他の人事管理	現に雇用されている障害者について、必要に応じて面談を実施するなどして状況把握・体調配慮に努める。 また、中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）についても、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うよう努める。 措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
4. その他	
	国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。